

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN LAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Namida Suaib¹, Sulaiman Miru dan Harnida W. Adda²

ida@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

Officials at The Secretariate of Regional Parliament should show a good performance, in the sense of really mastering their job, because they have to support the assignments of the local legislators. Performance is the ability of employees in completing tasks assigned to him. An employee is capable of high performance if they have high motivation. Motivation is a process that directs employees to work better to complete work as expected. The study aims to determine and analyze simultaneous and partial influence of commitment, motivation, and public services on officials' performance at The Secretariate of Regional Parliament of Tojo Una-Una District. Population consists of 35 respondents who selected through census method. Tool of analysis is multiple linear regressions. The study finds that commitment, motivation, and public services simultaneously and partially influence officials' performance at The Secretariate of Regional Parliament of Tojo Una-Una District.

Keywords: *commitment, motivation, public services, and officials' performance*

Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, belum menunjukkan hasil yang diharapkan. Pekerjaan yang sifatnya rutin yang dapat menimbulkan kejenuhan. Hal ini membutuhkan komitmen yang kuat. Komitmen dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Mowday, yang dikutip oleh Sopiah (2008) yang menyatakan ada tiga aspek komitmen yaitu *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*, kedua *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*), dan ketiga *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang

ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat melahirkan kinerja yang tinggi pula. Dalam penelitian ini kinerja merujuk pada pernyataan Mardiyana (2007; 88) yang menyebutkan empat indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja, yaitu: a). Kualitas kerja, yang menyangkut mutu dari hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, b) Kuantitas kerja, yang menyangkut jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai, c) Ketepatan waktu kerja, yang menyangkut ketepatan seorang pegawai bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, dan d) Tingkat kesalahan yang dilakukan, yang menyangkut besaran tingkat kesalahan yang terjadi pada saat seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal. Menurut Riduwan (2006:55) penelitian *ini* adalah suatu penelitian yang menganalisis pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini mengungkapkan pengaruh komitmen, motivasi dan layanan publik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, dimana secara keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 78 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan secara sengaja (*purposive sampling*), dengan alasan bahwa PNS lebih memiliki kinerja yang terukur, komitmen yang jelas, memberikan pelayanan publik juga terukur, serta motivasi kerja yang jelas. Dengan demikian jumlah sampel sebesar 35 orang.

1. Uji validitas

Untuk melakukan teknik korelasi Person digunakan bantuan program aplikasi komputer. Kriteria pengujian menggunakan perbandingan antara nilai probabilitas (*Sig.1 tailed*) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 dengan demikian butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya.

2. Uji reliabilitas

Suatu instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan) instrumen dikatakan reliabel/handal jika alat tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten, dengan demikian ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dengan kondisi yang berbeda (Singgih, 2001). Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan

sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). suatu instrumen dapat disebut reliabel apabila α lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Singgih, 2001).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument riset, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Koefisien Alpha

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
1	Komitmen	0,879	Reliabel
2	Motivasi	0,668	Reliabel
3	Layanan	0,714	Reliabel
4	Kinerja	0,779	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya uji Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Model persamaan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja

X₁ = Komitmen

X₂ = Motivasi

X₃ = Layanan publik

b₁-b₃ = Koefisien Regresi

e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam penelitian ini mengingat variabel bebas yang diteliti lebih dari satu. Dalam melakukan pengujian regresi linier berganda, peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS. Adapun hasil pengujian tersebut, terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Beta	t-hit	Propabilit
1	- Komitmen	0.774	6.378	0.000
2	- Motivasi	0.507	2.366	0.004
3	- Layanan	0.544	1.891	0.001
Konstanta (a) = 1,775				
Koefisien Determinasi (R^2) = 0,604 F_{hit} = 15.769				
Koefisien Korelasi (R) = 0,777 F_{Sig} = 0.000				

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda dari pengaruh Komitmen, motivasi dan layanan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una, yaitu:

$$Y = 1,775 + 0,774 X_1 + 0,507 X_2 + 0,544 X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diamati memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil uji regresi linier berganda sebagaimana ditampilkan pada Tabel di atas di atas, mampu menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut.

a. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komitmen, motivasi dan layanan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Uji

serempak atau uji simultan dalam regresi berganda menggunakan Uji-F, dimana uji-F berguna untuk mendeteksi apakah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F signifikansi yang diperoleh dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai $F_{sig} < \alpha = 0,05$, maka secara simultan seluruh variabel independen yang diamati berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Hasil perhitungan sebagaimana terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti komitmen, motivasi dan layanan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama di terima.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi variabel komitmen, motivasi dan layanan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari nilai Koefisien Determinasi (R^2). Hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,604. Nilai ini memberi arti bahwa jika terjadi perubahan terhadap Komitmen, motivasi dan layanan, maka kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una akan mengalami perubahan. Dengan kata lain kontribusi dari variabel bebas mampu mempengaruhi variasi perubahan variabel terikat adalah sebesar 60,4%.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat keeratan antara komitmen, motivasi dan layanan dengan variabel kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,777. Nilai

ini memberikan arti bahwa antara komitmen, motivasi dan layanan dengan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una terdapat hubungan sebesar 0,777.

Kuat tidaknya hubungan tersebut, peneliti merujuk pada pernyataan Sugiono (2006;26), yang berarti hubungan tersebut kuat, karena nilai 0,711 berada diantara nilai 0,70-0,799.

Dengan demikian maka antara Komitmen, motivasi dan layanan dengan variabel kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una terdapat hubungan yang kuat.

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{sig} < 0,05$, maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{sig} variabel komitmen sebesar 0.000. Jika dibandingkan nilai t_{sig} variabel komitmen yaitu sebesar 0,000, berarti nilai t_{sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian hipotesis kedua, diterima.

Untuk besar kontribusi variabel komitmen terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta. Pada tabel di atas diketahui hasil nilai koefisien beta variabel komitmen adalah 0,774. Nilai ini bermakna bahwa besarnya kontribusi komitmen terhadap perubahan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

(DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una, adalah 0,774.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{sig} < 0,05$, maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{sig} variabel motivasi sebesar 0.004. Jika dibandingkan nilai t_{sig} variabel motivasi yaitu sebesar 0,004, berarti nilai t_{sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian hipotesis ketiga, diterima.

Untuk besar kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta. Pada tabel di atas diketahui hasil nilai koefisien beta variabel motivasi adalah 0,507. Nilai ini bermakna bahwa besarnya kontribusi motivasi terhadap perubahan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una, adalah 0,507.

d. Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah layanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{sig} < 0,05$, maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{sig} variabel layanan sebesar 0.001. Jika dibandingkan nilai t_{sig} variabel layanan yaitu sebesar 0,001, berarti nilai t_{sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial variabel layanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian hipotesis keempat, diterima.

Untuk besar kontribusi variabel layanan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta. Pada tabel di atas diketahui hasil nilai koefisien beta variabel layanan adalah 0,544. Nilai ini bermakna bahwa besarnya kontribusi layanan terhadap perubahan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una, adalah 0,544.

Untuk mengetahui variabel yang cenderung memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una, maka hal tersebut dapat ditentukan dari nilai koefisien regresi setiap variabel atau dapat pula ditentukan dari nilai t -hitung setiap variabel.

Dari data pada tabel di atas di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel komitmen, demikian pula untuk nilai t -hitung terbesar adalah variabel komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh komitmen, motivasi dan layanan terhadap kinerja, dimana berdasarkan hasil penelitian baik secara serempak maupun parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil temuan penelitian ini membuktikan pula bahwa komitmen berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan motivasi diri.

Hasil statistik tersebut sejalan dengan analisis deskriptif, dimana sebagian besar responden mewujudkan komitmen mereka yang tinggi dengan bekerja selalu mengutamakan kepentingan organisasi. Hal ini bermakna bahwa, setiap pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una, selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi mereka, khususnya pada saat melaksanakan pekerjaan. Bentuk komitmen yang tinggi yang ada dalam diri setiap pegawai ini, pada akhirnya tercermin pada kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

- a. Komitmen, motivasi dan layanan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.
- b. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.
- d. Layanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una.

Rekomendasi

- a. Kepada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tojo Una-Una, agar lebih meningkatkan layanan kepada pengguna jasa mereka, yaitu anggota dewan dalam hal mempersiapkan kebutuhan administrasi bagi anggota dewan untuk melaksanakan rapat dan kunjungan kerja ke daerah.
- b. Kepada para pegawai agar meningkatkan kinerja kerjanya, utamanya dari aspek penyelesaian sebuah pekerjaan. Jika pekerjaan telah selesai maka sebaiknya mengerjakan pekerjaan berikutnya.

Umar, Ruhyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

DAFTAR RUJUKAN

- Juliantara. 2005. *Manajemen Pelayanan Publik*. Kanisius, Yogyakarta.
- Mardiyana. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, BPFE. Yogyakarta
- Sopiah, Dian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.